

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา



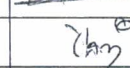





ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญเทียม ถิ่นโคกสูง	นายก อบต.จอหอ เป็นประธาน	
๒	นายพีระบุลย์ เฟติมวงศ์	ปลัด อบต.จอหอ เป็นกรรมการ	
๓	นางกิติมาภรณ์ ปลอดโคกสูง	ผอ.กองช่าง เป็นกรรมการ	
๔	นางสาวชลิตา ศรีพิมาย	ผอ.กองคลัง เป็นกรรมการ	
๕	นางลিনি พูนผล	ผอ.กองสาธารณสุขฯ เป็นกรรมการ	
๖	นางอำพร ประพันธ์มิตร	หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ	
๗	นางสาวสุนันทา ผกามาตร	รักษาการ ผอ.กองการศึกษา เป็นกรรมการ	
๘	นางชาลินี ดวงประทุม	นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาพร้อมกันแล้ว ประธานกรรมการกล่าวเปิดการประชุมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่องประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้
 - ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
 - มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
- ตามหนังสือดังกล่าวข้างต้น ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้น ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ นั้นขอให้พิจารณาในวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

๑. การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ ที่ ๔๓๙ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายก อบต. จ้อหอ เป็นประธานกรรมการ ปลัด อบต. จ้อหอและ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนด และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด นครราชสีมาต่อไป โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

เลขานุการ

- ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏตามคู่มือและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้
๑. ให้เร่งรัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๖๓
 ๒. ให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายของ อบต.
 ๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มว่า จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรารายเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยคิดทั้ง ๑๒ เดือน
 ๔. ต้องมีการสรรหาคณะบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยถือปฏิบัติตามคำสั่ง คสช.ที่ ๘/๒๕๖๐
 ๕. กรณีข้าราชการสายปฏิบัติรวมถึงพนักงานจ้าง หากว่าแล้วไม่สรรหาภายใน ๑ ปี ให้ยุบเลิกและห้ามกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่ในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๗. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เสนอ ก.อบต.จังหวัด ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ
๘. กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบแห่ง
๙. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จังหวัดอาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้

ประธานกรรมการ

ตามที่เลขานุการได้ชี้แจง ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ

ปลัด อบต.จ้อหอ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นี้ ได้รวมเอาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมในแผนนี้ด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจอนนั้น ควรกำหนดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาของพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจอนได้อำนาจไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจอน

๑. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจอน ได้อำนาจวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็น “จุดหมาย” ที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคต โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจอน ให้เจริญก้าวหน้าในช่วงระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ อบต.จอน น่านอยู่ เชิดชูคุณธรรม มุ่งหน้าพัฒนา การศึกษาดี สุขภาพดีถ้วนหน้า รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมใจมีส่วนร่วม ”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่านอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรซึ่งเป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล สามารถผลิตอาหารได้อย่างเพียงพอและส่งออกไปยังตลาดภายนอกได้
๓. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีการบริโภคของชาวตำบลจอนและส่งเสริมการแปรรูปสินค้า โดยการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและศาสตร์ต่างๆ เข้ามาปรับปรุง เสริมมูลค่าของสินค้าให้เป็นที่ยอมรับของตลาดและเป็นศูนย์การเรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับชุมชนตลอดไป

๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ควบคู่กับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึดคน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สังคมमानฉันทและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและเสมอภาค
๒. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษให้บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๓. การพัฒนาและบำรุงรักษาลำคลองบริบูรณ์ให้ความสะดวกไร้มลพิษ
๔. ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่คู่ชุมชน
๕. ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วมตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอยจึงกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจอย ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์

๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๓. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย

๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ
๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของรัฐบาล

แนวทางการพัฒนา

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะ ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนงานกิจการจัดการศึกษา
๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนเข้มแข็ง
๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและเด็ก
๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมสร้างโอกาสการเข้ารับบริการสาธารณสุข
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการกิจการสาธารณะ
๒. ปัญหาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง
๓. มารดาและทารกได้รับการดูแล
๔. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม มีจำนวนลดลง
๕. จำนวนประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างถ้วนหน้า

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ใหม่
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ (Goals)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร
 ๑. เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร
 ๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดสินค้าเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ใหม่
 ๑. เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและจัดการผลิตภัณฑ์ใหม่
 ๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแปรรูปและตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
 ๑. เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และการบริการท่องเที่ยว
 ๒. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน
 ๑. เสริมสร้างให้ประชาชนมีการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี สุขภาพ ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๒. เพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม
 ๓. เสริมสร้างให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน และสังคมมีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๔. เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๕. เสริมสร้างการป้องกันและส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
 ๑. ตอบสนองความต้องการในการให้บริการของภาครัฐให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
 ๒. สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีบทบาทมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ
 ๓. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ

๔. พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ปลัดอ อบต. นอกจากนั้นแล้ว การทำแผนอัตรากำลังต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรครวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย เพื่อให้การดำเนินการเกิด ประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม ได้ร่วมกันวิเคราะห์ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรครวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ หลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

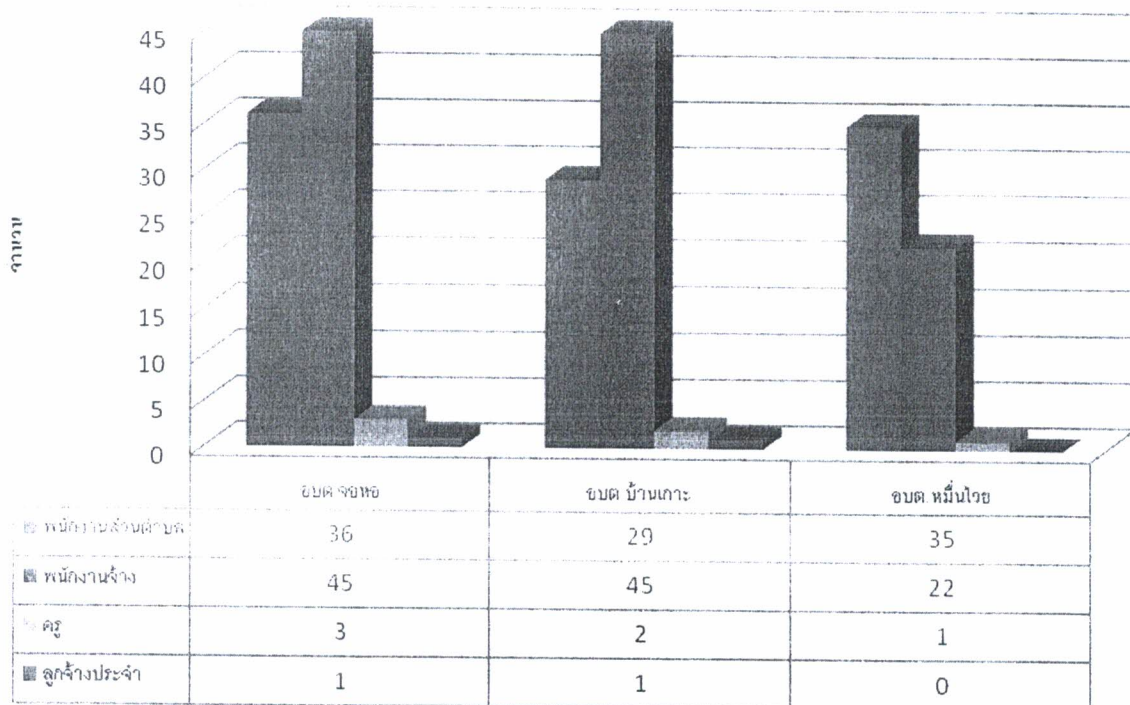
ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
๑. บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและนำระบบสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพสูง ๒. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน ๓. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะ ผู้นำ ๔. สมาชิกสภาฯ มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง ๕. สภาฯภูมิประเทศที่สวยงามมีวัฒนธรรม และ ประเพณีที่ชัดเจน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากร บางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ในกระบวนการ ตามระบอบประชาธิปไตย ๓. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ ๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity - O)	ปัญหาอุปสรรค (Threat - T)
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ ๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจ่อหามี เส้นทางคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้ อย่างสะดวก	๑. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพและมี รายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ๒. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการ เกษตร และค่าขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสูง

ประธานกรรมการ ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้กรรมการทุกคนได้ช่วยกัน พิจารณาและออกความเห็น

เลขานุการ จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ และองค์การบริหาร ส่วนตำบลหมื่นไวย มีสัดส่วนอัตรากำลัง ดังนี้

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเท่ากัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ และ องค์การบริหารส่วนตำบลหมื่นไวย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลจอหอซึ่งเป็นเดียวกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่เท่ากัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลจอหอ ๑๕,๙๕๐ คน แยกเป็นชาย ๗,๕๗๑ คน หญิง ๘,๓๗๙ คน มีจำนวน ๗,๔๕๙ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๖.๙๗ กิโลเมตร มีรายได้ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๘๐,๖๖๐,๐๐๐ บาท มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานจำนวน ๖๕ คน แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๘ คน พนักงานครูส่วนตำบล ๓ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ คน และที่ประชุมได้วิเคราะห์ค่างาน ได้ดังนี้

อง/ส่วน ราชการ	งาน	เวลา ปฏิบัติงาน ทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
สำนักปลัด	๑.ฝ่ายนโยบายและแผน	๒๕๓,๐๗๐	๓.๐๗
	๒.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑,๗๙๗,๔๔๐	๒๑,๗๑
	๓.งานนิติการ	๑๒๑,๗๘๐	๑.๕๓
	๔.งานเทศกิจ	-	-
	๕.งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๓๘๙,๕๐๐	๔.๗๑
กองคลัง	๑.ฝ่ายการเงิน	๑๓๙,๘๐๐	๑.๖๕
	๒.ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒๐๗,๗๖๙	๒.๕๑
	๓.งานบัญชี	๙๓,๖๒๖	๑.๑๓
	๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒๖๒,๑๘๐	๓.๑๗
	๕.งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	๘๙,๒๘๐	๑.๐๘
กองช่าง	๑. ฝ่ายออกแบบและควบคุม อาคาร	๔๗๐,๘๘๐	๕.๖๑
	๒.ฝ่ายก่อสร้าง	๕๑๔,๕๓๐	๖.๒๑
	๓.ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค	๕๒๗,๐๙๐	๖.๓๗
	๔.งานผังเมือง	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	๖๘๕,๔๔๐	๘.๒๘
	๒.งานบริหารงานการศึกษา	๒๘๐,๔๔๐	๓.๓๙
	๓.งานกิจการโรงเรียน	๑๓๖,๖๘๐	๑.๖๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑. ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข	๑๕,๑๘๐	๐.๑๘
	๒.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-
	๓.งานรักษาความสะอาด	๙๒๐,๒๘๐	๑๑.๑๑
	๔.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	-	-
	๕.งานควบคุมโรค	-	-
	๖.งานบริการสาธารณสุข	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑.งานตรวจสอบภายใน	๑๓๖,๓๘๐	๑.๖๕

ที่ประชุม

ตามที่เลขานุการได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าปริมาณบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
จอหามีปริมาณงานที่มาก และความต้องการของหัวหน้าส่วนราชการใน ๓ ปีข้างหน้า
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอหอย ได้พิจารณา

ประธานกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด	จากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T) และงบประมาณของ องค์กรและปัญหาต่างๆแล้ว จึงได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลจอหอ ออกเป็น ๕ กอง - ฝ่าย ๙ งาน โดยมีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๘ อัตรา ดังนี้ ตำแหน่งสายงาน อำนวยการท้องถิ่น ๓ อัตรา และสายงานปฏิบัติ ๕ อัตรา ได้ให้หัวหน้าส่วนราชการชี้แจง สำหรับตำแหน่งสายบริหาร ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการร้องขอให้ กรมส่งเสริมการปกครองดำเนินการสอบเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา และได้รับโอนพนักงานส่วนตำบล แล้วจำนวน ๓ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ยังคงเหลือตำแหน่งสายบริหาร ๓ อัตรา คาดว่าจะสามารถปลดลือครีโอบโยนย้ายได้ตั้งแต่ ๑ สิงหาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ส่วนตำแหน่งภายในสำนักปลัดที่ว่างเดิม คือ นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. , พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่งคือ พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานขับ รถดับเพลิง ,พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ยังมีความต้องการ ที่จะกำหนดไว้ในโครงสร้างส่วนราชการอยู่ เนื่องจากมีภาระงานในส่วนราชการ ตาม โครงสร้างเดิมที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เลขานุการ	เพื่อให้การดำรงตำแหน่งเป็นไปด้วยความถูกต้อง ขอให้ที่ประชุมช่วยพิจารณาเพื่อให้ เป็นไปตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
ประธานกรรมการ ที่ประชุม หัวหน้าสำนักปลัด	ดังนั้น ให้สำนักปลัด ยังคงตำแหน่งว่างเดิมและดำเนินการสรรหาบุคคลให้มาดำรง ตำแหน่งต่อไป มีมติเห็นชอบ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายในสำนักปลัด โดยโครงสร้างของสำนักปลัด มีกรอบ อัตรากำลังดังนี้

- หัวหน้าสำนักปลัด

ฝ่ายนโยบายและแผน ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา

- แม่ครัว จำนวน ๒ อัตรา
- ตกแต่งสวน จำนวน ๑ อัตรา
- คนสวน จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

งานนิติการ ประกอบด้วย

- นิติการ จำนวน ๑ อัตรา

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา

งานเทศกิจ ประกอบด้วย

- ไม่มี

ส่วนตำแหน่งอื่นที่ว่างเต็มยังคงให้อยู่ในแผนอัตรากำลังไว้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญ อีกทั้งงานสำนักปลัดต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านนี้ สำนักปลัดจะดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังต่อไป

ผู้อำนวยการกองคลัง

โครงสร้างกองคลัง ตามโครงสร้างเดิมมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา โดยโครงสร้างกองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- ผู้อำนวยการกองคลัง

ฝ่ายการเงิน ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

งานบัญชี ประกอบด้วย

- นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

งานพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

โดยปริมาณในโครงสร้างกองคลังเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี มีปริมาณงานมากขึ้น จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ปง./ชง.

จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิกจำนวน ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เนื่องจากสรรหาผู้มาปฏิบัติงานไม่ได้และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้เพียงพอแล้ว ส่วนตำแหน่งอื่นที่ว่างเดิมยังคงให้อยู่ในแผนอัตรากำลังไว้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญ อีกทั้งงานกองคลังต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านนี้ กองคลังจะดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังต่อไป

ผู้อำนวยการกองช่าง

โครงสร้างกองช่าง ตามโครงสร้างเดิม มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๘ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายประสานสาธารณูปโภค , นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา , ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา , คนงานทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรฐานน้ำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา โดยโครงสร้างกองช่าง มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- ผู้อำนวยการกองช่าง

ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

ฝ่ายก่อสร้าง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา(ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานจดมาตรฐานน้ำ จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

งานผังเมือง ประกอบด้วย

- ไม่มี

โดยปริมาณในโครงสร้างกองช่างเกี่ยวกับงานโยธามีปริมาณงานมากขึ้น จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิก จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)จำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากสรรหาผู้มาปฏิบัติงานไม่ได้ และกองช่างยังคงให้อยู่ในแผนอัตรากำลังไว้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญ อีกทั้งงานกิจการประปาต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านนี้ กองช่างจะดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังต่อไป

ผู้อำนวยการกอง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามโครงสร้างเดิม มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ,นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ,พนักงานขับรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา โดยโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ประกอบด้วย
 - นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย
 - คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- งานรักษาความสะอาด ประกอบด้วย
 - พนักงานขับรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)
 - คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ อัตรา
- งานบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย
 - นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- งานควบคุมโรค ประกอบด้วย
 - ไม่มี

โดยปริมาณในโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขเนื่องจากภายในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสถานการณ์การแพร่เชื้อของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ซึ่งเป็นโรคติดต่อที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่เพิ่งค้นพบ ทำให้งานในกองสาธารณสุขฯ มีปริมาณงานมากขึ้น จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา ส่วนตำแหน่งอื่นที่ว่างเดิมยังคงให้อยู่ในแผนอัตรากำลังไว้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญ อีกทั้งงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านนี้ กองสาธารณสุขจะดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังต่อไป

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามโครงสร้างเดิม มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ,ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา และแม่ครัว ๑ จำนวนอัตรา โดยโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมจะมีกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
 - นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- งานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย
 - นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

- ครู ค.ศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (งบบุคหนุน)(ว่าง ๑ อัตรา)
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- แม่ครัว จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังคงให้อยู่ในแผนอัตรากำลังไว้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญ อีกทั้งงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านนี้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังต่อไป

ปลัด อบต.

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ มีหน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายใน ตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายต่างๆและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ

ที่ประชุม

ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อบต.จ้อหอ กำหนดไว้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายประสานสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.ช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจตมาตรนน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.สาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็กฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๗	๘๗	๘๗	๘๗	+๓/-๓	-	-	

ประธานกรรมการ ได้ให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เลขานุการ ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ และบวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อนำมาประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ ในกรณีที่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ดังนั้น จึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังได้ดังนี้

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๘๐,๖๖๐,๐๐๐ บาท
ดังนั้น ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ = ๘๓,๐๐๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๘๗,๑๕๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๙๑,๕๐๗,๕๐๐

เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ☒ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๖
- ☒ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๐
- ☒ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๘

ที่ประชุม
ปลัด อบต.

รับทราบ

ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ที่ผ่านมาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังกล่าวได้ โดยภาพรวมแล้วเห็นว่าอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กับภาระหน้าที่ที่เหมาะสมแล้วไม่มากและก็น้อยจนเกินไป

ประธานกรรมการ

เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังที่หัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอมา

มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอมา

เลขานุการ

ดังนั้น สรุปแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้

ยู่บเล็ก.....๓....ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

กำหนดเพิ่ม.....๓.....ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

ประธานกรรมการ

ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้นำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุอยู่ในเล่มเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการจัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณา

ปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลซึ่งกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ ด้วยวิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นครราชสีมา) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายองค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

เรื่องอื่นๆ

มีใครจะเสนอเรื่องใด ในวาระนี้หรือไม่

ไม่มี

เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จตุรงานการประชุม/เลขานุการ

(นางชาลี ดวงประทุม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายบุญเทียม ถิ่นโคกสูง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ